

## Analisis kinerja pegawai PD Pasar Jaya

Tobing, Jimmy, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72721&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

**ABSTRAK**

Pertumbuhan penduduk dan perkembangan Kota Jakarta secara langsung berdampak terhadap tata kota, penataan dan perencanaan yang meliputi sarana dan prasarana umum. Salah satu penyedia sarana dan prasana bagi penduduk adalah penyediaan pasar dan fasilitas perpasaran. PD Pasar Jaya sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemda DKI Jakarta diharapkan dapat memberikan kontribusinya terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD). Selain itu PD Pasar Jaya di samping berfungsi sebagai pelaku dan pendorong perekonomian daerah sekaligus membawa misi sosial.

PD Pasar Jaya Memiliki aset 152 pasar yang masing-masing dikepalai oleh seorang kepala pasar. Kualitas sumber daya manusia merupakan masalah bagi kinerja PD Pasar Jaya dalam berkiprah mengingat pegawai yang ada dengan pendidikan formal pada jenjang tingkat SLTP dan SLTA 25,1%, tidak lulus dan tamat SD 71,2%, sedangkan pada tingkat akademik hanya 3,7%. Dengan demikian dapat dikatakan 71,2% dari seluruh karyawan PD Pasar Jaya berada pada tingkat kualitas sangat rendah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif eksplanatif. Selain itu penelitian ini juga menggunakan dua alat analisis statistik kualitatif, yaitu : teknik analisis uji tanda dan analisis korelasi Rank's Spearman. Dari metode penelitian tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Secara umum kondisi variabel kinerja pegawai (Y) dan kondisi variabel (berikut indikannya) pengembangan SDM yang ditunjukkan kondisi manajemen karir (X1), pendidikan dan pelatihan (X2) dan sistem kompensasi (X3) diterapkan di PD Pasar Jaya cenderung masih negatif dan perlu dibenahi.
2. Terdapat hubungan korelasi yang sangat nyata antara kinerja pegawai PD Pasar Jaya (Y) dengan kondisi variabel X1, X2 dan X3. Hasil ini menunjukkan bahwa rendahnya kondisi kinerja pegawai (Y) berkorelasi langsung dengan rendahnya kondisi ketiga variabel pengembangan SDM-nya (X1, X2 dan X3).
3. Faktor-faktor yang dominan untuk diupayakan perbaikannya adalah meliputi seluruh indikan yang dianalisis, kecuali Kecukupan Gaji(X31) dan Kesetaraan Gaji dan Jabatan (X35) yang relatif masih dapat diterima oleh Pegawai PD Pasar Jaya meskipun tidak sepenuhnya memuaskan.

Dengan demikian atas kondisi-kondisi ini manajemen PD Pasar Jaya harus melakukan upaya pembenahan dan sekaligus upaya pembaharuan manajemen yang terkait dengan manajemen pegawainya agar kinerja pegawai PD Pasar Jaya meningkat dan berdaya saing tinggi.

Selanjutnya dilaksanakan pembenahan organisasi yang mengarah pada business oriented untuk mendukung tuntutan perkembangan jaman dan peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dengan metode yang dapat langsung diterima serta diaplikasikan karyawan PD Pasar Jaya mulai dari level bawah sampai dengan level menengah.

<hr>